

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT.GEMILANG SETIA SEJAHTERA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

RIANI AYU ANDAM DEWI

B 100130335

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.GEMILANG SETIA SEJAHTERA

Naskah Publikasi

Oleh:

RIANI AYU ANDAM DEWI
B 100 130 335

Disetujui Untuk Dipertahankan Di Hadapan Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah

Surakarta

Dosen Pembimbing Utama


(Imron Rosyadi, S.E.M.SI)

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.GEMILANG SETIA SEJAHTERA

Yang ditulis oleh:

RIANI AYU ANDAM DEWI
B 100 130 335

Telah Dipertahankan Di Hadapan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 31 Juli 2017

Dan Dinyatakan memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Muhammad Sholahuddin, SE, Msi
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi, SE, Msi
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Ir. Irmawati, SE, Msi
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Mengeahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

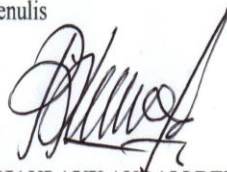
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 31 Juli 2017

Penulis



RIANI AYU ANDAM DEWI

B 100 130 335

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.GEMILANG SETIA SEJAHTERA

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dalam hal menerima kompensasi dan juga kepuasan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT.Gemilang Setia Sejahtera dengan melibatkan seluruh karyawan. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variable mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Gemilang Setia Sejahtera.

Kata kunci: *kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja*

ABSTRACT

Employee performance has a major contribution in the achievement of corporate goals. High performance is influenced by employee satisfaction in terms of receiving compensation and satisfaction with the work environment. This study aims to determine the effect of compensation and work environment on job satisfaction and performance. The study was conducted at the PT.Gemilang Setia Sejahtera by involving all employees. Data sourced research of primary and secondary data were collected through interviews and distribution of questionnaires. The data analysis technique used in this study is the technique of path analysis. The results showed that a positive and significant performance is affected by the compensation and work environment.

Keywords: *compensation, work environment, and performance*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu

mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan - karyawannya.

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini di dorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, Ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju perusahaan lebih dituntut untuk dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar luar negeri. Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah modal peranan penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi yang diharapkan dan berkaitan tentang kriteria serta standar-standar kerja yang ditetapkan. (Harsanto, 2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang adalah penampilan (*Performance*) atau perilaku seseorang dalam menjalankan

pekerjaan. Performan dan perilaku adalah sesuatu yang terbentuk karena ditanamkan oleh orang lain, lingkungan, kondisi sosial budaya, atau dipelajari secara sengaja oleh orang yang bersangkutan. (Candiasa, 2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Dari definisi yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja disini adalah berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapaiseseorang dalam kurun waktu tertentu (Among Makarti, 2010)

1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang saat itu terjadi pada seseorang dalam berkerja.lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan baik dari segi tingkah laku dan kebiasaan yang ada sebelumnya. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*). Dari uraian diatas disimpulkan bahwa Lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*).

1.5 Kompensasi

Merupakan suatu bentuk penghargaan atas prestasi dan kinerja seorang karyawan atau imbalan-imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah perusahaan.komensasi dapat berupa kompensasi financial dan kompensasi non financial.kompensasi financial dapat berupa tunjangan insentif dan bonus sedangkan kompensasinon financial berupa kepuasan yang diterima seseorang atas pekerjaanya.Menurut (Bangun, 2012), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang

berkualitas. Menurut (Fajar dan Heru, 2010) Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (*benefits*).

2. METODE PENELITIAN

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 75 responden dari karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Random Sampling* sehingga anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, R^2 , uji t dan uji F.

3. HASIL PENELITIAN

Menurut hasil analisis regresi berganda, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,773 + 0,355 X_1 + 0,130 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) a = Konstanta sebesar 6,773 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dianggap konstan maka kinerja karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera akan positif.
- 2) $b_1 = 0,355$, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,355 yang berarti apabila Kompensasi (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
- 3) $b_2 = 0,359$, koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,359 yang berarti apabila Lingkungan Kerja (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Kompensasi sehingga mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Kemudian berdasarkan hasil Uji F, R^2 , dan Uji t, didapat hasil sebagai berikut

Tabel 3.1
Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
38,595	3,124	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data primer diolah, 2017

Pengujian ini telah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan df pembilang $k - 1 (2-1) = 2$ dan df penyebut $n-k-1 (75-2-1) = 72$, sehingga F_{tabel} bernilai 3,124 maka:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,595, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera secara simultan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera” terbukti kebenarannya

Tabel 3.2
Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	3,648	1,993	0,000	ada pengaruh individu
Kompensasi	4,251	1,993	0,000	ada pengaruh individu

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,251 > t_{tabel} = 1,993$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera” terbukti kebenarannya.

Tabel 3.3
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,719	0,517	Persentase pengaruh 51,7%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Lingkungan Kerja dan Kompensasi) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera sebesar 51,7% dan 48,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera.
- Pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera
- Lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera

4.2 Keterbatasan penelitian

- a. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden.
- b. Faktor pengaruh Kinerja Karyawan terbatas pada Lingkungan Kerja dan Kompensasi, bagian sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia.
- c. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu PT. Gemilang Setya Sejahtera dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

4.3 Saran

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

- a. Lingkungan Kerja yang diberikan PT. Gemilang Setya Sejahtera dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan diharapkan menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan tertib.
- b. Kompensasi yang diberikan PT. Gemilang Setya Sejahtera dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan diharapkan memenuhi Upah minimum regional (UMR) yang diberikan sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

- Anoki, H Dito, 2010, '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Ghozali, Imam (2005), *Structural Equation Modelling : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Lisrel 8.54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:BP UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara ,Anwar Prabu, (2001:67-68) ,*Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Harif A 2005, '*Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual*', *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September-Desember 2005, 272-286
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006. Mathis (2006 : 113).
- Ruky S.Achmad (2001:7). *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja Prima*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Universitas Sam Ratulangi. Manado..